



Von 8 bis 18 Uhr im Büro sitzen und am Ende des Monats absahnen oder mit dem sinnstiftenden Job weniger Geld verdienen? Frauen haben oft andere Prioritäten als Männer Foto: lassedesignen – Fotolia

Angst vor dem beruflichen Erfolg?

Nur 29 Prozent der Frauen streben eine Führungsposition an – Bei den Männern sind es 46 Prozent

Junge Frauen trauen sich nicht in den Chefessel, so eine neue Studie von Deloitte. Doch ist dem wirklich so? Eine Personalplanerin, eine PR-Beraterin und eine Arbeitsvermittlerin widersprechen.

VON MELANIE MAIER

STUTTGART. Kind und Karriere? Geht das? Auch heute noch sehen viele Frauen nicht die Möglichkeit, einmal auf dem Chefessel zu landen. Doch nicht nur die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie scheint den Damen im Weg zu stehen: Wirft man einen Blick auf die kürzlich erschienene „Millennial Survey 2015“, könnte man meinen, sie hätten nicht einmal Interesse am beruflichen Aufstieg. Nach den Ergebnissen dieser Umfrage der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Deloitte streben in Deutschland nur 29 Prozent der zwischen 1980 und 2000 geborenen Frauen eine Führungsposition an. Bei den Männern der Generation Y sind es mit 46 Prozent fast die Hälfte. Doch liegt das tatsächlich daran, dass Frauen sich eine leitende Position nicht zutrauen, wie Deloitte mutmaßt?

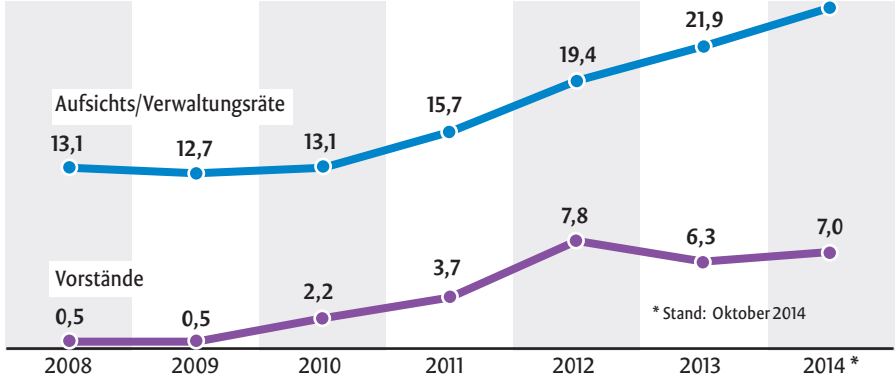
Lisa Richter (Name geändert) arbeitet seit einem halben Jahr bei einem Automobilkonzern. Nach ihrem Masterstudium hat die 29-Jährige ein Traineeprogramm bei ihrem Arbeitgeber absolviert. Dass sie Karriere machen möchte, werde im Unternehmen vor diesem Hintergrund fast schon erwartet, sagt Richter. Sie würde sich eine Führungsposition durchaus zutrauen. Ob sie Karriere machen möchte, weiß sie aber noch nicht. „Mich schreckt ab, dass man privat so sehr zurückstecken muss“, erklärt sie. Um 8 Uhr im Büro sitzen, frühestens um 18 Uhr nach Hause gehen und dann auf dem Sofa E-Mails checken – das wäre ihr auf Dauer zu viel.

Nur unter den richtigen Umständen könnte sich Richter vorstellen, in die oberen Etagen aufzusteigen. Sie möchte Kinder und diese „nicht nur kurz zum Gute-Nacht-Kuss sehen“. Ihr Arbeitgeber kommt Müttern zwar entgegen. Inzwischen können auch Führungskräfte in Teilzeit arbeiten. Aber eben nur, solange die Kinder noch klein sind. Richter versteht das: „Für die Mitarbeiter muss man als Führungskraft erreichbar sein. Da bietet sich Teilzeitarbeit nicht an. Doch für mich ist die Work-Life-Balance ein wichtiges Thema.“

Damit steht Lisa Richter nicht allein da. 60 Prozent der jungen Akademiker nennen eine gesunde Balance von Freizeit und Beruf

Entwicklung des Frauenanteils

Frauenanteil in den Vorständen und Aufsichtsräten der 30 Dax-Unternehmen in Prozent



SN-Grafik: Gogger / Quelle: DW

ihr wichtigstes Karriereziel, wie aus der Umfrage „Young Professional Survey“ des Beratungsunternehmens Universum von 2010 hervorgeht.

„Frauen entscheiden sich tendenziell eher für den sinnvollen und erfüllenden Job als für den gut bezahlten“

Sabine Pfeiffer
Soziologin an der Universität Hohenheim

Auch für PR-Beraterin Victoria Nowak aus Stuttgart (Name geändert) steht außer Frage, dass sie ihr Privatleben nicht für das große Geld opfert. „Ich hatte einmal eine Phase, in der ich mir sicher war, dass ich Karriere machen möchte. Ich leiste mir ab und zu gerne eine Kleinigkeit. Doch ich komme auch gut mit weniger Geld aus“, sagt die 26-Jährige. Ihre Gesundheit und die Familie haben für sie einen weitaus höheren Stellenwert als ihr Job. Wenn es die Gelegenheit dazu gäbe, würde zwar auch Nowak den Sprung nach oben wagen – aber eben nicht zu jedem Preis: „Es würde davon abhängen, welche Position es wäre. Reizen würde mich nur ein Job, der mich erfüllt.“ Wäre die Arbeit bloß Mittel zum Zweck, hätte sie lieber mehr Freizeit als den dicken Bonus auf der Gehaltsabrechnung.

Frauen entscheiden sich tendenziell eher für den sinnvollen und erfüllenden Job als

für den gut bezahlten, sagt auch Soziologin Sabine Pfeiffer von der Universität Hohenheim. Der Inhalt zähle für die Damen meist mehr als das Prestige und die Entlohnung. „Männer achten eher auf Geld und Karriere“, sagt Pfeiffer. Die jüngsten Ergebnisse der Deloitte-Umfrage hält sie dennoch für nicht repräsentativ. „Es wurden insgesamt 7800 Menschen in 29 Ländern befragt. Nur 300 kamen aus Deutschland. Davon waren bestenfalls 150 weiblich – von dieser Zahl kann man nicht auf alle deutschen Frauen der Generation Y schließen“, erklärt sie.

Und während Deloitte den Frauen Angst vor der Karriere unterstellt, zeigen andere Studien genau das Gegenteil – so etwa die Studie „Next Generation Diversity“ der Unternehmensberatung Pricewaterhouse Coopers. Diese besagt, dass mehr als die Hälfte der Frauen daran glauben, das nötige Rüstzeug zu haben, um höchste Positionen bei ihrem Arbeitgeber zu erreichen. Mangelndes Selbstvertrauen? Wohl eher nicht.

Zwar lassen sich Frauen meist leichter verunsichern als Männer, sagt Pfeiffer. Oft unterschätzen sie die eigene Leistung, so die Soziologin. Im Bildungsweg seien sie häufig allerdings motivierter und erfolgreicher als Männer. Die Mehrheit der Hochschulabsolventen ist hierzulande weiblich.

Nichtsdestotrotz liegt der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der 160 Unternehmen aus dem Aktienindex Dax sowie den Nebensegmenten M-Dax, Tec-Dax und S-Dax bei gerade einmal 18,9 Prozent. Von den Vorständen sind nur 5,8 Prozent weiblich.

Sieht man über die Landesgrenzen hinaus, ändert sich kaum etwas: In weltweit umsatzstärksten Unternehmen (den Fortune 500) sind nur 4,6 Prozent der Vorstände Frauen – obwohl Frauen inzwischen rund 40 Prozent aller Arbeitskräfte stellen.

Doch warum ist das so? „In Deutschland haben wir die Geschlechtergleichheit noch nicht erreicht. Solange die Kinderfrage die Karriere-Bruchstelle bleibt, wird sich daran nichts ändern“, sagt Pfeiffer. Die Strukturen von Wirtschaft und Gesellschaft machen es Frauen nach wie vor schwer, in die Chefetage zu gelangen, urteilt die Soziologin. „Wenn der Nachwuchs erst da ist, suchen sich viele Frauen eine Teilzeitstelle, während der meist besser verdienende Mann wieder die Ernährerrolle übernimmt“, sagt sie. Die Chance auf Karriere ist damit meist passé.

Kommt der Nachwuchs, ist die Chance auf Karriere oft passé

Silvia Liebholz (Name geändert), die in einem Jobcenter in der Region Stuttgart arbeitet, ist sich dessen bewusst. Trotzdem möchte die 32-Jährige Kinder. Sie erwartet jedoch von ihrem Partner, dass auch er Elternzeit nimmt und sich an der Erziehung beteiligt. „Ich habe keine Lust, zu Hause zu bleiben, nur weil ich die Frau bin“, betont sie. Langfristig strebt Liebholz eine höhere Tätigkeit an. Dauerhaft als Arbeitsvermittlerin zu arbeiten ist ihr zu wenig. „Es ist mir wichtig zu zeigen, was ich kann“, sagt sie. Ganz nach oben möchte sie aber nicht. „Ich möchte etwas machen, das mir persönlich etwas bringt“, erklärt sie. Die Ellbogen würde sie für den Aufstieg jedoch nicht ausfahren. „Fairness ist mir wichtig. Wenn jemand besser ist, bin ich ganz ehrlich“, sagt Liebholz.

Vielleicht ist genau diese Einstellung das Verhängnis der Frauen, die es – obwohl hoch qualifiziert und arbeitswillig – nicht durch die gläserne Decke schaffen. „Historisch gesehen ist es schon lange so, dass sich Frauen um die Kindererziehung und die Altenpflege kümmern. Eine klare Karriereorientierung passt dazu nicht“, sagt Pfeiffer.

Doch die Soziologin gibt auch Hoffnung: „Das ist nichts, was sich nicht verändern lassen würde.“ Als ersten Schritt in diese Richtung sieht sie die Frauenquote, die 2016 in Kraft treten soll: „Die Quote wird zwar nur in den Dax-Unternehmen etwas verändern. Doch wenn junge Mädchen mehr Frauen als Vorbilder bekommen, wird das auf Dauer einen Unterschied machen.“

Duale Ausbildung als Mittel gegen Arbeitslosigkeit

Kammern werben für das deutsche Modell in Spanien

VON ANNE GUHLICH

STUTTGART. Peter Kulitz, Präsident der Baden-Württembergischen Industrie- und Handelskammer (BWIHK), sieht in der Einführung der dualen Ausbildung in Spanien ein wirksames Mittel im Kampf gegen die hohe Jugendarbeitslosigkeit in Südeuropa.

„Ich habe gerade vor Ort in Katalonien gesehen, dass der Kampf gegen die hohe Jugendarbeitslosigkeit zarte Früchte trägt, wenn unser Modell der betrieblichen Ausbildung als Mittel gegen die hohe Jugendarbeitslosigkeit angewandt wird“, sagte Kulitz unserer Zeitung.

Der Autohersteller Seat mit Sitz in Martorell spiele dabei eine Vorreiterrolle. „Trotzdem muss das Unternehmen noch viel Überzeugungsarbeit gegenüber lokalen Behörden, der Politik und nicht zuletzt den Eltern von Jugendlichen leisten“, sagte Kulitz. Bei Seat befinden sich derzeit 169 Auszubildende in der dualen Ausbildung. Das Programm startete im Jahr 2012/13. Im vergangenen Jahr wurden die ersten 45 Absolventen des ersten dreijährigen Ausbildungszyklus unbefristet eingestellt.

„Katalonien kommt aus dem Abschwung der Finanzkrise heraus, und gemeinsam können wir durch die duale Berufsausbildung Chancen für die junge Generation schaffen“, sagte auch Peter Friedrich, der als Minister für den Bundesrat, Europa und internationale Angelegenheiten die Belange Baden-Württembergs vertritt. Baden-württembergische Vertreter aus Politik und Wirtschaft hatten in einer Delegationsreise vom 9. bis 11. Februar die spanische Region Katalonien besucht und dort unter anderem für die duale Ausbildung geworben.

Tarifstreit: Bahn will mit GDL weiter verhandeln

BERLIN (dpa). Die Deutsche Bahn sieht keinen Grund, warum die Tarifrunde mit der Lokführergewerkschaft GDL nicht fortgesetzt werden sollte. Das Unternehmen stehe zu seiner Erklärung vom 17. Dezember, die Tarifverhandlungen inhaltlich nicht zu beschränken, sagte Bahn-Personalvorstand Ulrich Weber am Donnerstag in Berlin.

Auch sei der Fortgang der Gespräche mit der GDL nicht vom Verhandlungsstand mit der konkurrierenden Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) abhängig. „Das ist mit Sicherheit nicht der Punkt, an dem unsere Verhandlungen scheitern. Wir sind an dem Punkt verlässlich“, fügte der Bahn-Manager hinzu.

Die Gewerkschaft hatte die Verhandlungen mit der Bahn am Mittwoch für gescheitert erklärt. Der Konzern wolle sie verpflichten, sich Tarifverträgen der EVG unterzuordnen, hieß es zur Begründung. Die Spitzengremien der GDL wollen nun am 18. Februar über einen Streik entscheiden. Die GDL hat in dem Tarifkonflikt im vergangenen Herbst bereits sechsmal gestreikt, zuletzt Anfang November.

Weber zeigte Unverständnis über die GDL-Reaktion: „Wir haben eigentlich eine Verständigung erreicht, dass das Grundkonstrukt des Bundesrahmen-Tarifvertrags die Basis bildet für eine Erweiterung um die Berufsgruppen, für die die GDL künftig auch verhandeln möchte.“ Dazu gehören etwa die Zugbegleiter, Bordgastronomen oder Zugdisponenten.

Telefontarife

Festnetz Ausland (Call-by-Call)

Montag–Sonntag 0-24h

Zeit	Anbieter / Vorwahl	Cent pro Minute
Frankreich	01069 / 010 69	0,84
Griechenland	01069 / 010 69	1,33
Großbritannien	01069 / 010 69	0,96
Irland	01058 / 010 58	0,65
Italien	01069 / 010 69	1,17
Kroatien	01069 / 010 69	1,49
Niederlande	01097 / 010 97	1,39
Österreich	01069 / 010 69	1,61
Polen	01069 / 010 69	1,27
Portugal	01069 / 010 69	1,46
Russland	01052 / 010 52	2,88
Schweiz	01069 / 010 69	1,31
Serbien	01069 / 010 69	7,22
Spanien	01069 / 010 69	1,17
Tschechien	01069 / 010 69	1,99
Türkei	01052 / 010 52	2,62
USA	01069 / 010 69	0,96

Alle Anbieter mit kostenloser Tarifansage. Ohne Gewähr, da kurzfristige Preisänderungen möglich.
Alle Anbieter – Minutentakt.
Weitere Infos: www.stuttgarter-nachrichten.de/telefon
Quelle: biallo.de Stand: 12. 2. 2015

Die Hälfte der Germanwings-Flüge in Stuttgart fällt aus

Flugreisende müssen sich auch heute wegen eines Streiks der Piloten auf Probleme einstellen – Streit um Übergangsversorgung

KÖLN/FRANKFURT (dpa). Harte Probe für Flugreisende im Südwesten: Wegen eines Arbeitskampfs der Germanwings-Piloten fällt am Stuttgarter Flughafen an diesem Freitag voraussichtlich die Hälfte der Flüge der Lufthansa-Tochter aus. Nach Angaben des Airports sind das 42 Starts und Landungen. Bereits am Donnerstag mussten 34 von 80 geplanten Verbindungen der Billig-Airline gestrichen werden. Am Bodensee-Airport in Friedrichshafen trifft es am Freitag jeweils einen Flug von und nach Köln. Passagiere am Flughafen Karlsruhe/Baden-Baden sind nicht betroffen.

Die Vereinigung Cockpit (VC) hatte ihre Mitglieder zuvor zu einem zweitägigen Aus-

stand aufgerufen. Hintergrund ist ein Tarifstreit zwischen der Gewerkschaft und der Lufthansa. Erst zu Wochenbeginn hatte es am Stuttgarter Flughafen Einschränkungen wegen eines Warnstreiks der Sicherheitskontrolleure gegeben.

Von dem Streik waren sämtliche große Germanwings-Standorte in Deutschland betroffen, neben Stuttgart auch Berlin, Köln/Bonn, Düsseldorf, Hannover und Hamburg. Bis einschließlich Freitag hat die Lufthansa-Tochter 338 von 904 geplanten Verbindungen vorsorglich gestrichen. Die Auswirkungen auf die Passagiere blieben allerdings im Rahmen, wie ein Unternehmenssprecher berichtete. Rund 80 Prozent der

Gäste hätten mit zusätzlichen Umbuchungen auf die Bahn und andere Gesellschaften des Lufthansa-Konzerns ihre Ziele erreicht.

Die Vereinigung Cockpit hatte im vergangenen Jahr bei den Gesellschaften Lufthansa, Lufthansa Cargo und Germanwings bereits zu elf Streiks aufgerufen, nur einmal sagte sie den Arbeitskampf kurzfristig ab. Vordergründiger Streikanlass ist die umstrittene Übergangsversorgung der Piloten bis zur gesetzlichen Rente. Es ist aber ein Vielzahl weiterer Tarifthemen ungelöst, und es gibt einen Streit über den künftigen Kurs des Konzerns. Lufthansa hatte den Schaden durch die bisherigen Streiks auf rund 200 Millionen Euro beziffert. Rund 7400 Flüge fielen bislang aus,

850 000 Passagiere waren betroffen. Auch bei der jüngsten Streikwelle ist laut Germanwings wieder ein Schaden in zweistelliger Millionenhöhe entstanden.

Germanwings-Chef Thomas Winkelmann forderte die VC auf, der Schlichtung zur Frage der Übergangsrenten zuzustimmen. „Wir haben keinerlei Verständnis für den neuerlichen Streik, gerade angesichts der aktuellen schwierigen wirtschaftlichen Situation. Niemand versteht, warum ein junger Co-Pilot jetzt das Recht beansprucht, arbeitgeberfinanziert in etwa 30 Jahren zu unverhältnismäßig hohen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in den Vorruhestand gehen zu können.“